



HAL
open science

Quand les données officielles dévoilent la vitalité des conflits sociaux

Sophie Bérourd, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud,
Jérôme Pélisse

► **To cite this version:**

Sophie Bérourd, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pélisse. Quand les données officielles dévoilent la vitalité des conflits sociaux. *Manières de voir*, 2009, N° 103, pp.36-41. halshs-00539704

HAL Id: halshs-00539704

<https://shs.hal.science/halshs-00539704v1>

Submitted on 24 Nov 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Sophie Béroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptise Giraud,
Jérôme Pelisse**

**Quand les données officielles dévoilent la vitalité des conflits sociaux
publié in**

***Manières de voir*, 103, 2009, p.36-41**

« Désormais, quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit », déclarait, triomphant, le président Nicolas Sarkozy devant le conseil national de l'Union pour un mouvement populaire (UMP), le 5 juillet 2008. Une fois de plus, par cette provocation délibérée à l'adresse des syndicats, le chef de l'Etat faisait de la visibilité des grèves un objet hautement polémique, saturé de sens politique. Couvrant de façon irrégulière les conflits du travail, les médias ne s'intéressent en général qu'aux mouvements qui « paralysent » les transports ou qui s'accompagnent d'actions spectaculaires. Journalistes et dirigeants contribuent ainsi à alimenter et à diffuser des clichés qui ne résistent pourtant pas à l'examen.

L'étude « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (Réponse) menée par le ministère du travail (*voir la présentation de l'enquête « Le discours de la méthode » plus bas*) révèle en effet un climat social bien plus agité que ne le laisseraient présager les grandes théories sur la disparition des conflits. Pour la période 2002-2004, Réponse conclut à une augmentation de ces derniers : 30 % des directions d'établissements de plus de vingt salariés du secteur marchand ont déclaré avoir connu au moins un conflit collectif entre 2002 et 2004, contre 21 % entre 1996 et 1998, date de la précédente enquête. Cette hausse, constatée à la fois auprès des dirigeants et des représentants du personnel, touche tous les secteurs d'activité. Et elle est d'autant plus significative que le nombre d'établissements de plus de vingt salariés a crû fortement (+ 20 %) au cours de la même période.

Pourquoi, alors, répète-t-on depuis des années que les conflits sociaux sont en diminution ? Cette idée reçue s'appuie sur des statistiques administratives produites, elles aussi, par le ministère du travail, qui s'est longtemps contenté de comptabiliser le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. On enregistrait trois millions de JINT par an à la fin de la décennie 1970 ; ensuite, ce chiffre a chuté par paliers successifs avant d'osciller, depuis le milieu des années 1990, dans une fourchette comprise entre deux cent cinquante mille et cinq cent mille.

Depuis plusieurs années, cette statistique fait l'objet de critiques importantes. Elle présente notamment l'inconvénient de réduire les conflits à la seule définition juridique de la grève, soit la « cessation collective du travail », gommant ainsi toutes les autres formes de protestation sur le lieu de l'emploi, comme la pétition ou la manifestation. D'où l'intérêt d'une nouvelle enquête qui recense les divers moyens employés par les salariés pour exprimer leurs revendications ou leur mécontentement.



Toutes ces formes d'action n'évoluent pas de façon identique. La seule à connaître un tassement est la grève de plus de deux jours. En revanche, toutes les autres modalités sont à la hausse sur la période 2002-2004 par rapport à 1996-1998 (*voir graphique*). Celles qui connaissent la progression la plus forte sont, dans l'ordre, le refus d'heures supplémentaires (+ 6,4 points), le débrayage (+ 2,5 points), la pétition (+ 2,1 points) et la manifestation (+ 1,8 point). Elles renvoient à des formes « avec arrêt de travail » (débrayage, grève) et « sans arrêt de travail » (grève perlée, consistant à effectuer le travail au ralenti, manifestation, pétition, refus d'heures supplémentaires). De fait, l'augmentation de la proportion d'établissements ayant connu des conflits sans arrêt de travail se révèle beaucoup plus marquée que celle des établissements ayant connu des conflits avec arrêt de travail.

Refus des heures supplémentaires

Cela signifie-t-il que l'on assiste à un effacement de la grève, du conflit ouvert, et à la montée de modes d'action moins « coûteux » pour les salariés, voire de formes de retrait comme pourrait le signaler le refus d'heures supplémentaires ? Rien ne permet d'aller aussi vite dans l'interprétation, tant les données sont entremêlées et donnent à voir à la fois des continuités et des changements.

Autre idée reçue battue en brèche par l'enquête : l'industrie demeure bien le lieu central d'éclosion des grèves, et plus généralement des conflits du travail ; 41,5 % des directions d'établissements de ce secteur ont déclaré s'être heurtées à au moins un conflit entre 2002 et 2004, contre 30,1 % des établissements de services et 18 % dans la construction et le commerce. Les bouleversements économiques intervenus dans l'industrie (filialisations, externalisations, délocalisations, restructurations), ainsi que la médiatisation de quelques luttes spectaculaires (Moulinex, Cellatex, ou Jallatte l'an

dernier¹), avaient pu laisser croire que les conflits industriels se réduisaient désormais à des actes de résistance sporadiques et désespérés pour le maintien de l'emploi : il n'en est rien.

Les occupations d'usines avec séquestration ou les menaces de destruction de biens, signes de la « désespérance » des salariés, demeurent exceptionnelles. Autrement dit, leur surexposition masque la prégnance et surtout la diversité des motifs et des pratiques d'une contestation beaucoup plus ordinaire.

Si l'on regarde du côté des revendications, l'emploi en tant que tel n'occupe « que » le troisième rang (21 % des directions d'établissements en conflit). Il se situe ainsi loin derrière les salaires, qui sont au cœur de plus de 50 % des luttes, et même derrière les questions de durée du travail (29 %). De façon plus générale, les problèmes liés au temps de travail ont crû entre les deux périodes de l'enquête, lesquelles sont bornées par la mise en œuvre des trente-cinq heures. Mais il n'est pas anodin de noter que le refus d'heures supplémentaires, forme peu organisée, à la frontière de l'individuel et du collectif, est le type de conflit qui a le plus augmenté, quel que soit le secteur d'activité (à l'exception de la banque). Rappelons d'ailleurs que ce mode de protestation peut être motif de licenciement. A l'heure des slogans du type « travailler plus pour gagner plus » et de la mise à bas des trente-cinq heures², les déclarations des directions d'entreprise à ce sujet — et pas seulement des syndicalistes — ne manquent pas de piquant !

Si le secteur industriel demeure le plus conflictuel, la façon dont on y proteste connaît cependant des transformations. Un bon exemple en est fourni par le recours aux débrayages, qui témoigne aussi bien des limites de la mobilisation que du renouvellement de ses techniques. Un arrêt de travail, même de très courte durée, peut avoir des répercussions importantes sur une production à flux tendu. Cette forme d'action permet de rendre un mouvement moins coûteux et de l'inscrire plus facilement dans la durée. Elle intègre aussi les difficultés objectives à entraîner dans une action longue des ouvriers dont les salaires sont très bas et le statut éventuellement précaire. Des techniques de lutte anciennes peuvent donc se révéler novatrices dans leur usage contemporain.

De plus, comme par le passé, la taille des établissements et la présence syndicale jouent un rôle décisif dans le déclenchement des mouvements. Les entreprises connaissent une situation bien plus souvent agitée quand elles sont dotées de délégués syndicaux (50 % des directions d'établissement déclarent alors au moins un conflit, contre 20 % lorsque sont seulement présents des représentants élus et 15 % lorsqu'il n'y en a aucun). Voilà qui tord le cou à l'idée que les syndicats seraient nécessairement de simples appareils bureaucratiques détachés de leur base et qui incite à mieux comprendre ce qui se joue

¹ Sur Moulinex, lire Frédéric Lordon, « Comment la finance a tué Moulinex », *Le Monde diplomatique*, mars 2004. L'entreprise de chaussures Jallatte a fait parler d'elle quand son ancien patron Pierre Jallatte s'est suicidé en juin 2007, après avoir appris que le nouveau propriétaire allait délocaliser. L'usine textile Cellatex, à Givet, dans les Ardennes, a défrayé la chronique en 2000, quand, à la suite d'un plan de licenciement, les salariés ont menacé de déverser dans la rivière locale des produits chimiques pour obtenir des négociations.

² Cf. Jérôme Pélisse, « L'enterrement des 35 heures ? Récit d'un basculement du droit du travail », 5 septembre 2008, *La vie des idées*

dans le travail de « mise en mots » des mécontentements individuels réalisé par les militants.

Enfin, un dernier résultat vient contredire les grands discours sur les vertus forcément pacificatrices de la négociation et sur la nécessaire adaptation des syndicats à des pratiques plus consensuelles. Dans ses éditions de 1996-1998 et de 2002-2004, l'enquête Réponse montre au contraire qu'une forte activité de négociation va de pair avec un haut niveau de conflictualité. En réalité, il s'agit de formes sociales proches et interdépendantes : la négociation fait surgir le conflit, et, inversement, le conflit crée les conditions de la négociation. L'opposition binaire, qu'elle soit conceptuelle ou empirique, entre négociation et conflit — la première étant appelée à se substituer au second —, relève d'une vue de l'esprit et ne résiste pas à l'épreuve des faits.

Il en va de même pour les vertus supposées des différents outils de management. Ces derniers ont été employés pour, au gré des modes successives, assouplir les échelons hiérarchiques, accroître la motivation et l'initiative des salariés, ou encore renforcer la capacité de l'encadrement à identifier les attentes et les problèmes du personnel. Ils ont surtout été pensés comme des moyens de contourner les syndicats, de réduire leur influence et d'obtenir, par d'autres biais que la prescription stricte des tâches et la pression hiérarchique, des formes de consentement au travail.

Or, là encore, la réalité des relations sociales telle qu'elle est saisie par l'enquête Réponse invite à relativiser leur impact : les dispositifs visant à favoriser la « participation » des salariés ne provoquent pas une baisse de la conflictualité, au contraire — et cela est vrai indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, de la présence ou de l'absence de syndicat. Les établissements où se tiennent des réunions régulières avec les salariés (dans le cadre d'ateliers, de bureaux, de groupes de qualité, etc.) et où sont mises en œuvre d'autres techniques d'expression (boîtes à idées, enquêtes de satisfaction) déclarent plus de conflits, avec ou sans arrêt de travail, que ceux qui s'en abstiennent.

Contestations individuelles et collectives

On notera en outre que davantage d'établissements sont concernés par des recours aux prud'hommes à l'initiative des salariés (aidés ou non des syndicats) : selon les déclarations des représentants de la direction, ils passent de 36 % pour 1996-1998 à 42 % pour 2002-2004. Les sanctions et l'absentéisme, en augmentation, témoignent également de l'âpreté des relations de travail. Selon l'étude, en 2004, 72 % des entreprises ont sanctionné un ou plusieurs salariés, tandis que l'absentéisme constitue un « problème » pour 47 % des directions³. C'est particulièrement vrai lorsque les ouvriers ou les employés sont les plus nombreux dans l'établissement ; ce résultat n'est guère surprenant : le faible intérêt du travail, le caractère éventuellement répétitif des tâches, la pénibilité, la pression hiérarchique poussent plus facilement à mettre en œuvre cette stratégie individuelle d'évitement et de retrait.

³ Les questions concernant l'absentéisme reposent en effet sur une appréciation subjective sans que l'on puisse le quantifier ni en repérer la fréquence.

En même temps, les formes de protestation individuelles sont loin de constituer un simple pis-aller face aux difficultés d'une action collective. Une comparaison avec la précédente enquête Réponse permet, au contraire, de repérer une association plus forte entre contestation individuelle (recours aux prud'hommes, sanctions, absentéisme posant problème aux directions) et conflits collectifs (sous forme d'arrêts de travail, de refus d'heures supplémentaires, de pétition ou de manifestation).

Une démarche individuelle peut constituer le préalable à une mobilisation collective qui prendra forme en raison d'un événement donné, ou du rôle catalyseur joué par des militants syndicaux. De même, un mécontentement individuel peut demeurer à l'état latent, sans que le conflit éclate, mais se traduire par des relations très tendues au sein de l'entreprise. Voilà qui permet de sortir du schéma dichotomique dans lequel on enferme communément les formes de protestation — soit collectives, soit individuelles —, en les replaçant au sein d'une même dynamique, dans laquelle l'importance des médiations, en particulier syndicales, se maintient.

Le discours de la méthode

Réalisée début 2005 sous la direction du ministère du travail, l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (Réponse) s'appuie sur un échantillon de trois mille établissements, représentatif des cent vingt-cinq mille entreprises de plus de vingt salariés du secteur marchand (hors agriculture). C'est la troisième édition, après celles de 1993 (qui ne concernait que les établissements de plus de cinquante salariés) et de 1998. Elle porte sur la nature et les évolutions des relations sociales dans les entreprises (changements organisationnels, négociations, conflits, etc.) qui ont eu lieu entre 2002 et 2004, en interrogeant simultanément un représentant de la direction (président-directeur général ou directeur des ressources humaines), un représentant du personnel (délégué syndical, élu du comité d'entreprise ou délégué du personnel) et quelques salariés dans chaque établissement. Elle a fait l'objet d'une exploitation statistique, complétée par un volet monographique, réalisée entre 2005 et fin 2007 par l'équipe de chercheurs signant cet article⁴.

Par son champ d'intervention et par ses méthodes, cette étude diffère très largement de la comptabilisation des journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT), qui a longtemps été la seule mesure de la conflictualité au travail, bien qu'elle soit contestée depuis longtemps pour plusieurs raisons. La première concerne son mode de recensement : la charge en échoit aux inspecteurs du travail, qui, en plus de leurs multiples tâches et malgré la faiblesse de leurs effectifs, sont censés — même s'il ne s'agit pas d'une obligation légale — faire remonter des fiches de signalement des conflits à leur hiérarchie.

⁴ Voir aussi le site de la direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques (Dares) du ministère du travail, où de nombreuses publications exploitent cette enquête.

Une deuxième critique vise le champ couvert, qui donne lieu à un traitement différencié : le ministère du travail — qui couvre les entreprises privées, publiques et nationalisées —, le ministère des transports, mais aussi la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) établissent leurs propres statistiques, avec, à chaque fois, un mode différent d'approche et de saisie du conflit⁵.

Ce qui ressort avant tout de ces critiques est à la fois le manque de fiabilité des données produites et la sous-estimation probable, sur le long terme, des conflits du travail. On pourrait être tenté de croire qu'il s'agit seulement d'un problème de minoration, et que la tendance à la baisse enregistrée par les statistiques est globalement exacte. Or, même cette idée est sujette à discussion, car il n'est pas du tout certain que la sous-estimation des conflits soit constante dans le temps. Comme il a été démontré récemment, la sous-évaluation a été particulièrement criante entre 1992 et 2004, en raison notamment de la croissance des débrayages, formes moins facilement identifiables par les inspecteurs du travail⁶. Ainsi, parler, à partir des seules JINT, d'un déclin continu des arrêts de travail dans les années 1990 et 2000 est une erreur.

⁵ A noter que la DGAFP collecte uniquement les données relatives à la fonction publique d'Etat, laissant de côté celles relatives à la fonction publique hospitalière et à la fonction publique territoriale.

⁶ Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises. Des données administratives aux données d'enquête », *Document d'études*, no 139, Dares, août 2008.